Cfdt: SYNDICALISME HEBDO

SUPPLÉMENT AU N° 3438
DU 6 FÉVRIER 2014

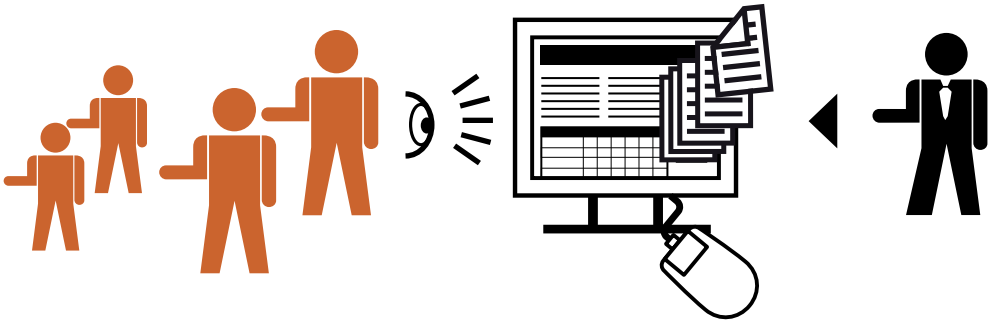
MODE D'EMPLOI NÉGO

DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE : METTRE EN ŒUVRE LA BDU

INFORMATION-CONSULTATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP), NÉGOCIATION : C'EST TOUT LE DIALOGUE SOCIAL DANS L'ENTREPRISE QUI PEUT BÉNÉFICIER DE LA MISE EN PLACE DE LA BASE DE DONNÉES UNIQUE (BDU). TOUTES LES ENTREPRISES D'AU MOINS 50 SALARIÉS SONT CONCERNÉES.

Le 14 juin 2014 dans les entreprises d'au moins 300 salariés, le 14 juin 2015 dans les entreprises de moins de 300 salariés :
- **les modalités d'information-consultation du Comité d'entreprise (CE) ou, à défaut, du délégué du personnel (DP) changent ;**
- **l'articulation de l'information entre CHSCT et CE évolue ;**
- **les délégués syndicaux disposent de nouvelles informations pour négocier…**

à condition que la BDU soit judicieusement mise en œuvre. Les équipes CFDT doivent se préparer à en négocier le contenu et l'usage avec leurs employeurs.



VERS LA MEILLEURE BDU POSSIBLE DANS VOTRE ENTREPRISE

Le décret du 27 décembre 2013 permet d'être exigeant à l'égard de l'employeur : il précise que « *l'ensemble des informations de la base de données contribue à donner une vision claire et globale de la formation et de la répartition de la valeur créée par l'activité de l'entreprise* ».

La réglementation n'autorise aucun recul des droits existants. Elle incite à la négociation pour adapter la BDU, voire tout le processus de consultation, à la spécificité de chaque entreprise. Certaines informations, absentes du décret, peuvent être négociées.

VISER UNE BDU COMPLETE ET CONFORME AUX ATTENTES RESPECTIVES

Un problème de calendrier se pose d'emblée aux entreprises de 300 salariés et plus : la BDU doit y être opérationnelle le 14 juin 2014, et intégrer des données pour toutes les rubriques précisées dans le décret (et notamment les données ou tendances sur les 3 années à venir, qui

concourent à l'information sur la stratégie). Le délai de mise en œuvre est très court, pour un outil sans doute informatisé qui suppose un temps d'élaboration et probablement l'intervention d'un prestataire. Mais le délai prévu pour la transposition dans la BDU de toutes les obligations et rapports, fin 2016, peut exposer à une mise en œuvre décousue.

Il semble préférable, quand c'est possible, de **négocier avec l'employeur un calendrier de conception et mise en œuvre de la BDU**, même si l'échéance est postérieure à la date prévue par la loi, tout en satisfaisant à l'obligation de consultation sur les orientations stratégiques. Le risque à vouloir absolument respecter les délais est d'avoir un outil incomplet qui n'améliore pas les pratiques existantes.

PLUSIEURS POINTS D'ATTENTION

Les sujets d'informations mentionnés dans le décret sont incontournables, mais les données utiles pour informer sur ces sujets peuvent varier d'une entreprise à l'autre selon sa taille, son activité, son organisation, etc. Et la possibilité d'enrichir la BDU par accord est explicite dans la loi, ce qui permet d'adapter la BDU aux différentes situations.

• **Définir des catégories de métiers permettant toutes les comparaisons utiles**
Selon les termes du décret, plusieurs rubriques de la BDU imposent une présentation des informations « *par catégorie professionnelle* » :
- l'évolution des emplois ;
- les évolutions salariales, ainsi que le salaire de base minimum, le salaire moyen ou médian ;
- les rémunérations accessoires ;
- les informations sur la formation professionnelle qui doivent mettre en évidence les « *publics concernés* ».

Pour la CFDT, d'autres rubriques doivent faire l'objet d'une présentation par catégories de salariés : les effectifs, l'exposition aux risques et aux facteurs de pénibilité notamment.

Pour que les informations alimentent de façon pertinente le dialogue social, il convient de définir les catégories de salariés les plus adaptées à la situation de l'entreprise. Pour la CFDT, les termes « catégorie professionnelle » employés par le décret ne doivent pas restreindre l'information à la seule distinction cadres/non cadres, même élargie à trois ou quatre catégories comme on le voit fréquemment (ouvriers/employés, techniciens, agent de maîtrise, cadres).

On peut s'appuyer sur la classification des emplois pratiquée dans l'entreprise, ou regrouper les salariés par métiers, par emplois-repères, etc. On peut se référer à la classification de la convention collective de branche, qui permet de mieux suivre et analyser l'évolution des emplois, de la rémunération, etc.

On l'aura compris, il est important de **ne pas laisser l'employeur définir seul la manière de répartir les salariés en catégories.** C'est une clé de la qualité de l'information, déterminante pour l'efficacité du dialogue et la construction de nos revendications.

LE CONTENU À NÉGOCIER

Pour élaborer le contenu de la BDU à négocier, reportez-vous :

- **à l'annexe jointe à ce document en ligne et intitulée « Exemple CFDT de BDU » ;**
- **à l'adresse mail bdu@cfdt.fr pour obtenir une réponse rapide et directe à vos questions ou transmettre l'accord que vous avez signé ;**
- **aux informations de votre fédération (BDU de branche) ;**
- **à l'espace dédié sur le site confédéral à l'adresse www.cfdt.fr/BDU (foire aux questions, mutualisation des accords déjà signés, documents utiles, formations à venir) ;**
- **à un expert ;**
- **au Mode d'emploi intitulé « Négociations salariales, encore une année difficile ».**

• **Exiger des indicateurs précis, pertinents pour l'utilisation projetée**
Pour plusieurs rubriques de la BDU, le décret emploie le terme « évolution » : évolution des emplois, évolution des actifs nets, évolutions salariales, etc.

Pour la CFDT, la base de données doit être la plus précise et la plus transparente possible :
- les effectifs s'expriment en nombre de salariés (par tête et en équivalent temps plein) ;
- la durée du travail s'exprime en heures ou en jours ;
- les informations portant sur des valeurs financières (capitaux, dépenses, recettes, dettes, rémunérations…) s'expriment en euros (ou multiples).

Les informations exprimées sous forme de tendance ne concernent que les années à venir. Encore ne doit-il s'agir que des « *informations qui, eu égard à leur nature ou aux circonstances, ne peuvent pas faire l'objet de données chiffrées (…)* » comme le stipule le décret. Il ajoute que l'employeur doit en préciser les raisons.

• **Intégrer à la BDU les informations destinées au CHSCT**
La loi n'exige pas l'introduction dans la BDU des informations et rapports au CHSCT.

La CFDT souhaite éviter le cloisonnement entre les IRP, qui fait perdre du temps et interdit d'avoir une vision globale de l'état de l'entreprise et des interactions entre une décision de gestion et ses conséquences sur l'exposition aux risques ou l'organisation du travail, par exemple.

Mais la loi n'interdit pas d'introduire les informations propres au CHSCT dans la BDU pour obtenir une base UNIQUE. **La CFDT recommande de le négocier.**

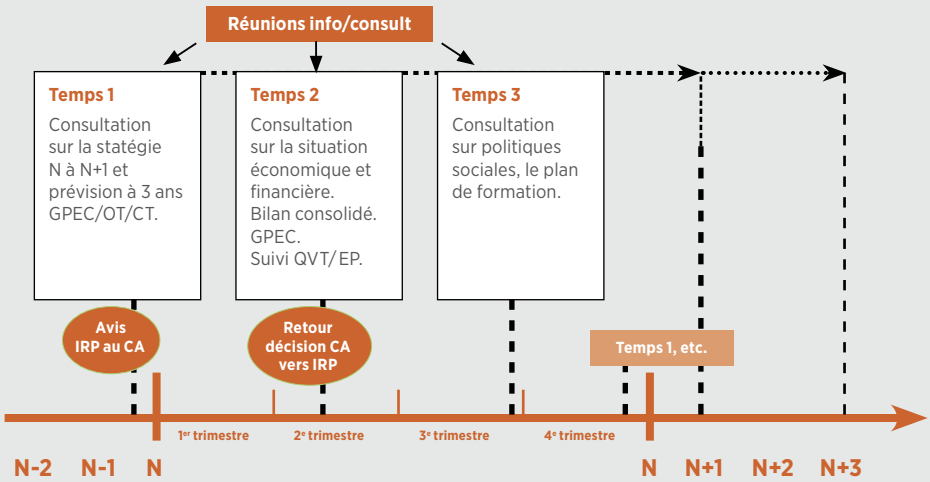
• **Compenser les silences du décret**
Malgré des rubriques similaires, le décret est moins exigeant sur le contenu de la BDU **pour les entreprises de moins de 300 salariés**, ce que regrette la CFDT.
Ainsi, pour la CFDT, rien ne justifie que des informations sur les rémunérations des dirigeants (dans le respect de l'anonymat des personnes), *a fortiori* sur les expositions aux risques et aux facteurs de pénibilité, soient absentes de la BDU.

• **Ne pas figer le contenu**
Dans chaque entreprise, les négociateurs doivent absolument éviter de figer une fois pour toutes le contenu de la BDU. Comme l'entreprise, il est appelé à évoluer au fil du temps et à s'améliorer grâce à l'expérience acquise. Si la BDU est mise en place par accord collectif, il est souhaitable d'y **intégrer une clause d'évaluation/révision.**

NÉGOCIER LE PROCESSUS DE CONSULTATION

La plupart des élus se disent noyés sous des informations dont ils ne peuvent rien faire et contraints à un nombre excessif de réunions où ils se perçoivent au mieux comme chambre d'enregistrement.
Il faut profiter de la négociation sur le contenu de la BDU pour revendiquer un processus d'information-consultation moins chargé (si possible) et plus utile, qui permettra de dynamiser le rôle des IRP.

PROCESSUS DE CONSULTATION



DYNAMIQUE DE CONSULTATION EN CONTINU

Il faut comprendre cette mécanique comme une dynamique permanente qui se nourrit au fur et à mesure des informations sur les évolutions.

La temporalité proposée n'est qu'indicative : **c'est la négociation d'entreprise qui doit décider du moment où il convient de programmer les trois temps forts.**

Enfin, la mise à disposition des informations dans la BDU, la consultation sur les orientations stratégiques, le calendrier général d'information-consultation et celui de la négociation doivent relever d'une dynamique commune (tout en respectant les délais prévus par la loi, voir p. IV).

Pour cela, il est possible de **l'organiser par exemple autour de 3 temps forts de consultation effective sur des sujets prioritaires.** Au-delà de ces trois temps forts, les informations-consultations habituelles peuvent se dérouler selon le rythme prévu dans le code du travail.

Temps 1 : dernier trimestre année N-1 ou début premier trimestre année N

Consultation sur la stratégie à un an au regard des données de l'année qui s'achève, de leur comparaison avec les prévisions économiques et sociales effectuées un an auparavant, des perspectives et projets qui se dessinent pour l'année à venir et à trois ans, des conséquences prévisibles en termes d'emploi et de compétences (GPEC) et en termes d'organisation de travail (OT) et de conditions de travail (CT). L'employeur fournit une extraction des données utiles de la BDU assortie d'un commentaire rédigé concis et clair. La stratégie est discutée. Un avis CE/CHSCT (sur leurs sujets respectifs) est rédigé et transmis au conseil d'administration (CA) ou de surveillance.

Temps 2 : 2eme trimestre année N

- Consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise sur la base du bilan consolidé fourni par l'employeur. Retour de la décision du CA sur l'avis du CE/CHSCT sur la stratégie de l'entreprise.
Consolidation de la GPEC et hypothèses sur les conséquences en termes d'évolution professionnelle (en vue de la négociation triennale GPEC pour les entreprises concernées) et de formation (en prévision de la consultation sur le plan de formation).

- Suivi des plans d'action de l'accord triennal Qualité de vie au travail / égalité professionnelle (QVT/EP).

Temps 3 : 3ème trimestre année N

- Consultation sur les politiques sociales (rémunération, dispositifs de protection sociale) pour partager les informations et le diagnostic qui peut se construire avant la négociation annuelle obligatoire (NAO).

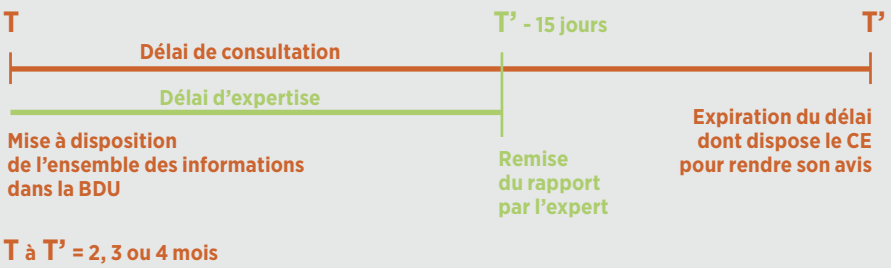
- Consultation sur le plan de formation (prévue dans l'accord sur la formation professionnelle du 14 décembre 2013).

DÉLAIS DE CONSULTATION ET D'EXPERTISE SUR LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES : CE QUE DIT LA LOI

● **Délais de consultation du comité d'entreprise**
Il s'agit du délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre un avis court à partir du moment où les informations sont mises à sa disposition.
Ce délai est en principe d'un mois. En cas d'intervention d'un expert, il est de 2 mois.
En cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT, le délai, qu'il y ait intervention d'un expert ou pas, est de 3 mois. Si une instance de coordination des CHSCT est mise en place, le délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre son avis passe à 4 mois.

● **Délais d'expertise dans le cadre des orientations stratégiques**
L'expert-comptable peut réaliser sa mission soit en accompagnant les équipes pour la compréhension de la BDU (option préconisée), soit en remettant un rapport.
Si, toutefois, la forme du rapport est choisie, l'expert doit remettre ce rapport 15 jours avant l'expiration du délai qu'a le comité d'entreprise pour rendre son avis.

● **Articulation des différents types de délais**
Le délai d'expertise est inclus dans le délai de consultation, il s'ensuit que :
le délai de consultation du comité d'entreprise est d'1, 2, 3 ou 4 mois selon les cas, tandis que les délais d'expertise sur les orientations stratégiques (applicables en cas de remise d'un rapport) sont d'1 mois et demi, 2 mois et demi, 3 moi et demi selon le délai imparti au comité pour rendre son avis.


T
T' - 15 jours
T'
Délai de consultation
Délai d'expertise
Mise à disposition de l'ensemble des informations dans la BDU
Remise du rapport par l'expert
Expiration du délai dont dispose le CE pour rendre son avis
T à T' = 2, 3 ou 4 mois

LA BOÎTE À OUTILS

RETROUVEZ L'ENSEMBLE DE NOS OUTILS EN LIGNE SUR CFDT.FR DANS LA RUBRIQUE « BOÎTE À OUTILS » RÉGULIÈREMENT MISE À JOUR.

L'ANNEXE

● **EXEMPLE CFDT DE BDU**

L'ARGUMENTAIRE

● **DIALOGUE SOCIAL EN ENTREPRISE: NOUVELLE DONNE AVEC LA BDU**

LE MODE D'EMPLOI

● **NÉGOCIATIONS SALARIALES, ENCORE UNE ANNÉE DIFFICILE**

Retrouvez l'ensemble de nos modes d'emploi sur notre site www.cfdt.fr / Boîte à outils

Supplément à SYNDICALISME HEBDO n°3438 du 6 février 2014 **Directrice de la publication** Véronique Descacq **GIE CFDT PRESSE** 4, bd de la Villette, 75955 Paris Cedex 19
Rédaction CFDT Service Vie au travail et dialogue social **Conception, réalisation** CFDT Service Information Communication / Janvier 2014
Impression Roto France, Lognes (77) **CPPAP** 0417 S 05551.